

Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer vom 9. Mai 1985 i. d. ab 01. Januar 2001 geltenden Fassung¹⁾

Zwischen dem

Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie e.V., Münster

und der

Industrie-Gewerkschaft Metall, Düsseldorf

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Manteltarifvertrag erstreckt sich:

1. sachlich: auf alle Betriebe und Abteilungen mit textilindustrieller, textiltechnologischer und verwandter Fertigung. Miteinfaßt sind – auch sofern sie einem Textilbetrieb angegliedert sind oder mit ihm in Konzernverbindung stehen – Betriebe/Abteilungen mit Ersatz- und Ergänzungsfertigung bzw. Servicefunktion sowie sonstige Betriebe und Abteilungen, in denen Textilien, Natur-, Kunst- und synthetische Fasern bzw. -stoffe be- und verarbeitet werden.
2. persönlich: auf alle gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden, ausgenommen sind Heimarbeiter. Tarifgebunden sind gem. § 3 TVG die Mitglieder der vertragschließenden Parteien.
3. räumlich: auf die Regierungsbezirke Münster, Detmold, Arnsberg (ohne Schwelm) und auf den ehem. Regierungsbezirk Osnabrück sowie den Ortsteil Dingden der Gemeinde Hamminkeln im Regierungsbezirk Düsseldorf.

§ 2 Arbeitszeit

Fragen der Arbeitszeit sind in dem Tarifvertrag „Arbeitszeitabkommen (einschl. Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung)“ geregelt.

Regelungen über eine Verkürzung der Arbeitszeit enthält § 4 dieses Tarifvertrages.

§ 3 Zuschläge

1. Mehrarbeitszuschläge

Die Zuschläge für die zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden betragen:

- | | |
|--|------|
| a) für die ersten 5 Stunden in der Woche | 25 % |
| b) für jede weitere Stunde | 35 % |

¹⁾ In Umsetzung des Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung vom 4. April 1996 wurden die im bisherigen MTV enthaltenen Bestimmungen über Arbeitszeitfragen (regelmäßige Arbeitszeit, zuschlagspflichtige Mehrarbeit, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit) in das neu geschaffene Arbeitszeitabkommen (einschl. Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung) übernommen. Als Folge daraus wurden die verbliebenen Paragraphen neu numeriert.

2. Nachtarbeitszuschlag

Der Nachtarbeitszuschlag beträgt:

- | | |
|--|--------|
| a) bei Arbeit in ständiger Nachtschicht für die dritte Schicht
zwischen 22.00 Uhr und 24.00 Uhr | 25 % |
| zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr | 30 % |
| zwischen 4.00 Uhr und 6.00 Uhr | 25 % |
| b) bei Nachtarbeit in Wechselschicht für die dritte Schicht | 22,5 % |
| c) bei sonstiger regelmäßiger Nachtarbeit | 12,5 % |
| d) bei Nachtarbeit, die ausnahmsweise geleistet wird,
zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr | 15 % |
| zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr | 27,5 % |

Teilzeitkräfte erhalten Nachtschichtzuschläge nur dann, wenn sie mindestens 4 Stunden pro Tag arbeiten oder regelmäßig im Produktionsbereich im Rahmen eines Schichtenplans eingesetzt werden.

3. Die Zuschläge für Sonn- bzw. Feiertagsarbeit betragen bei Arbeit

- | | |
|---|-------|
| a) an Sonntagen | 50 % |
| b) an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen | 100 % |
| c) an gesetzlichen Wochenfeiertagen | 150 % |

Davon abweichend kann durch Betriebsvereinbarung ein einheitlicher Zuschlag für Feiertagsarbeit von 125 % sowohl für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fällt, als auch für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen festgelegt werden.

Die Zahlung von Sonn- bzw. Feiertagszuschlag schließt den Mehrarbeitszuschlag aus.

4. Die Zuschläge werden vom persönlichen Durchschnittsverdienst der laufenden Lohnperiode errechnet. Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Regelung getroffen werden.

§ 4

Verkürzung der Arbeitszeit

1. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden. Dabei müssen hinsichtlich des Umfangs der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (AFG) erfüllt sein. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche erfolgen. Entsprechendes gilt, wenn nach der Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeit weiter verkürzt werden soll.

2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicherzustellen.

Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Lohnzahlungsterminen als Vorschuß zu zahlen.

3. Wird einem Arbeitnehmer während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangel gekündigt, hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat.

Der Anspruch auf den vollen Lohn besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.

Hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

§ 5

Mitteilungspflicht bei Arbeitsverhinderung, Entgeltfortzahlung bei Krankheit

1. Ist ein Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung durch Krankheit verhindert, hat er dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über diese sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.
2. Ist ein Arbeitnehmer aus anderen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies und die voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- 3.²⁾ a) Mit Wirkung ab 1. März 1997 bemisst sich die Höhe des Entgelts bis zur Dauer von 6 Wochen bei unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgeblichen tariflichen regelmäßigen oder davon abweichenden vereinbarten Arbeitszeit zusteht.
Durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann für die Entgeltberechnung auch das durchschnittliche Arbeitsentgelt eines Zeitraumes, z. B. 13 Wochen bzw. 3 Monate, zugrundegelegt werden.
Mehrarbeitsvergütungen und -zuschläge bleiben bei jeder Berechnungsart außer Ansatz.
Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach 4wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- b) Zeiten von Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen, unabhängig von der gesetzlichen Regelung, nicht auf den Urlaub angerechnet werden.
- c) Soweit in den vorstehenden Bestimmungen eine Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, erfolgen Regelungen in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer.

²⁾ In Umsetzung des Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung vom 14.02.1997 wurden die in § 5 Ziff. 3 enthaltenen Bestimmungen über die Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall eingefügt.

**§ 6
Arbeitsversäumnis**

1. Soweit dieser Tarifvertrag oder im Einzelfall das Gesetz nichts anderes bestimmt, ist der Arbeitnehmer bei unverzüglicher Mitteilung in folgenden Fällen von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung seines Lohnes befreit:
 - a) bei eigener Eheschließung für 2 Tage
 - b) bei der Teilnahme an der Eheschließung von Geschwistern für 1 Tag
 - c) bei eigener Silberhochzeit für 1 Tag
 - d) bei der Teilnahme an der Eheschließung von Kindern für 1 Tag
 - e) bei der Niederkunft der Ehefrau für 2 Tage
fällt die Niederkunft auf einen arbeitsfreien Tag für 1 Tag
 - f) beim Tod des Ehegatten, sofern die Eheleute nicht dauernd getrennt gelebt haben für 3 Tage
 - g) bei Teilnahme an der Beisetzung von Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Geschwistern, Kindern, Enkelkindern für 1 Tag
Diese Freistellung erhöht sich, wenn unverheiratete Kinder, Eltern oder Schwiegereltern des Arbeitnehmers mit diesem in einem gemeinsamen Haushalt gelebt haben auf 2 Tage
 - h) beim Umzug mit eigener Wohnungseinrichtung sowie bei Gründung eines eigenen Hausstandes im Zusammenhang mit der Eheschließung, sofern das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist, jedoch höchstens einmal im Jahr für 1 Tag
 - i) bei Arbeitsjubiläen nach 25, 40 und 50 Jahren Betriebszugehörigkeit jeweils für 1 Tag.
2. Fallen die genannten Tatbestände in den Urlaub, so besteht kein Anspruch nach dieser Bestimmung. Etwas anderes gilt nur in den Fällen der Buchstaben e), f), g) und i).
3. Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht nur, wenn diese in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis steht.
4. Sofern eine sofortige ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit notwendig wird sowie bei einer ärztlich angeordneten Untersuchung oder Behandlung, die allein aus medizinischen Gründen nur während der Arbeitszeit möglich ist, wird ausfallende Arbeitszeit bis zu 8 Stunden im Kalendervierteljahr (Quartal) vergütet.
5. Zur Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern wird im erforderlichen Umfang unbezahlte Freistellung gewährt.

§ 7

Arbeitsunterbrechung

1. Bei Arbeitsunterbrechung kann die Betriebsleitung
 - a) Arbeitsbereitschaft in Anspruch nehmen, oder zumutbare Ersatzarbeit zuweisen, oder
 - b) bei Arbeitsunterbrechungen, die nicht auf Verschulden der Betriebsleitung beruhen und nicht nur einzelne Arbeitnehmer betreffen, den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellen und innerhalb von 6 Wochen nach Beseitigung der Störung Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit ohne Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages verlangen.

Beträgt die Freistellung von der Arbeit nicht mehr als 2 Arbeitsstunden und muß die Arbeit von dem betreffenden Arbeitnehmer am gleichen Tag wieder aufgenommen werden, so ist der Lohnausfall zu bezahlen, ohne daß die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt werden muß. Die Zeit der in Anspruch genommenen Arbeitsbereitschaft muß nicht nachgeholt werden.
2. Die Verteilung der Nachholarbeit erfolgt durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Wird die Nachholung nicht oder nicht vollständig verlangt, so ist die ausgefallene Arbeitszeit den Arbeitnehmern, die kein Verschulden an der Arbeitsunterbrechung trifft, bis zu 16 Stunden zu vergüten.

Arbeitnehmer, die verlangte Nachholarbeit nicht leisten, haben keinen Anspruch auf Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit.
3. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen die Möglichkeit der Vereinbarung von Kurzarbeit prüfen.

Wird Kurzarbeit vereinbart, gilt § 4 entsprechend ohne Ankündigungsfrist.
4. Arbeitszeit, in der Arbeitsbereitschaft verlangt oder Ersatzarbeit geleistet wird, und ausgefallene Arbeitszeit, für die ein Anspruch auf Vergütung besteht, wird mit dem Durchschnittsverdienst der laufenden Lohnperiode bezahlt.

§ 8

Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Arbeiten, die nach den betrieblichen Gegebenheiten im Akkord verrichtet werden können, müssen auch entsprechend vergeben werden.
2. In den Fällen, in denen keine Akkordentlohnung durchführbar ist, soll nach Möglichkeit Prämienentlohnung erfolgen.
3. Diese und die nachfolgenden Bestimmungen dieses Paragraphen enthalten keine tarifliche Regelung im Sinne des § 87 Abs. 1 erster Halbsatz BetrVG.

A. Zeitlohnarbeit

1. Für Arbeiter(innen) im Zeitlohn sind die tariflich vereinbarten Löhne ihrer Haupt- oder Zwischenlohngruppen Mindestsätze. Arbeiter(innen) unter der obersten Altersklasse erhalten, soweit sie im Zeitlohn tätig sind, die im Altersgruppenaufbau festgelegten Prozentsätze des Lohnes der betreffenden Haupt- oder Zwischenlohngruppe der obersten Altersklasse.
2. Die Mindestsätze im Zeitlohn dürfen nur von Arbeitern(innen) unterschritten werden, die infolge ihrer körperlichen und geistigen Beschaffenheit für die ihnen übertragene Arbeit offensichtlich minderleistungsfähig sind. Die Minderentlohnung richtet sich nach dem Grad der Minderleistungsfähigkeit. Sie ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen und dem (der) Arbeiter(in) schriftlich mitzuteilen. Die Gewerkschaft kann widersprechen. Kriegsbeschädigte oder Schwerbehinderte gelten nicht ohne weiteres als minderleistungsfähig.
3. Wenn Arbeiter(innen) im Zeitlohn mehrere Tätigkeiten verschiedener Haupt- oder Zwischenlohngruppen (gemischte Tätigkeiten) auszuführen haben, so ist ihnen der Lohn der höchsten Haupt- oder Zwischenlohngruppe zu zahlen, wenn diese Tätigkeit zeitlich in dem Lohnabrechnungszeitraum überwiegt.²⁾
4. Führt ein(e) Zeitlohnarbeiter(in) Tätigkeiten höherer Haupt- oder Zwischenlohngruppen in nennenswertem Umfange (über 10 %) aus, so muß für diese Arbeiten eine gesonderte Abrechnung erfolgen.²⁾ Eine gemischte Tätigkeit liegt nicht vor, wenn eine klare zeitliche Abgrenzung auf längere Sicht (z.B. jahreszeitlich bedingt) vorgenommen wird.
5. Arbeiter(innen), die Tätigkeiten ausführen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit Akkord- oder Prämienarbeit stehen oder deren Arbeitstempo unmittelbar von einer Maschine bestimmt wird, erhalten für ihre hierdurch bedingte Leistung³⁾ eine angemessene Ausgleichszulage, die zwischen Firmenleitung und Betriebsrat zu vereinbaren ist.

Die Bestimmung von Abschnitt B Ziffer 8 gilt entsprechend.

²⁾ Zu § 8 A Ziffer 3 und 4 Satz 1 MTV:

Werden Tätigkeiten nach verschiedenen Lohngruppen verrichtet, so kann beim Wechsel zu Arbeiten niedriger Lohngruppen bis zu einer Hauptlohngruppe die Bezahlung sofort geändert werden, wenn solches einzelarbeitsvertraglich abgemacht ist. Darüber hinaus ist der bestehende Lohn bei Herabstufung für die Dauer der Kündigungsfrist weiterzuzahlen; es sei denn, zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat besteht Einvernehmen darüber, daß dringende betriebliche Gegebenheiten diesen Wechsel erforderlich machen.
(Bestätigungsschreiben vom 27. Juli 1966)

³⁾ Zu § 8 A Ziffer 5 MTV:

Bedingte Leistung bedeutet nicht Normalleistung.
(Übereinstimmende Auslegung der Tarifparteien vom 19.1.1961)

B. Akkordarbeit

1. Die Akkordsätze (Zeit- oder Geld- bzw. Stückakkord) sind mit dem Betriebsrat so zu vereinbaren, daß bei Hergabe einer normalen Leistung unter den im Betrieb gegebenen Arbeitsbedingungen ein Akkordverdienst in Höhe des ARS erreicht wird.⁴⁾

Der ARS darf nur unterschritten werden, wenn die Gründe für den Minderverdienst nachweisbar in der Person des (der) Akkordarbeiters(in) liegen.

2. Als normale Leistung gilt jene menschliche Leistung, die von einem (einer) geeigneten, eingearbeiteten und geübten Arbeiter(in) erreicht werden kann, ohne daß für die Dauer Gesundheitsschäden eintreten. Angemessene Zeiten für persönliche Bedürfnisse und Erholung, soweit solche nicht schon nachweislich in erforderlichem Umfange durch den Arbeitsablauf gegeben sind, sind beim Akkordansatz zu berücksichtigen.
3. Die Höhe des ARS ergibt sich aus dem jeweiligen Lohntarifvertrag. Bei Akkordarbeit sind Altersklassenabschläge unzulässig.
4. Verrichtet ein(e) Arbeiter(in) Tätigkeiten, die unter verschiedene Haupt- oder Zwischenlohngruppen fallen, so sind die Akkorde entsprechend anzusetzen.⁵⁾
5. Der für die betreffende Arbeit jeweils gültige ARS muß bei der Errechnung der Akkordsätze (Zeit- oder Geld- bzw. Stückakkord) als Berechnungsfaktor angewandt werden.
6. Die Betriebsleitung hat vor Beginn der Tätigkeit dem Arbeitnehmer die Akkordsätze und -bedingungen bekanntzugeben und ihm auf Verlangen Einsicht in die Unterlagen zu gewähren.⁶⁾
7. Dem Betriebsrat sind alle Betriebsvereinbarungen auszuhändigen. Auf Verlangen ist ihm ungehindert Einsicht in alle übrigen Akkordberechnungsunterlagen, gegebenenfalls in einer Betriebsratsitzung, zu gewähren.
8. Dem Betriebsrat sind die Durchschnittsverdienste der einzelnen Gruppen schriftlich bekanntzugeben.

⁴⁾ Zu § 8 B Ziffer 1 MTV:

In Akkord-Betriebsvereinbarungen können übertarifliche Geldfaktoren festgelegt werden. Die Einzelheiten ergeben sich aus § 3 Ziff. 3 des Lohntarifvertrages: „Gem. § 87 BetrVG können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien höhere Geldfaktoren betrieblich schriftlich vereinbart werden, wenn und soweit dieses bei der Einführung und/oder Änderung von neuen Entlohnungsgrundsätzen und/oder Entlohnungsmethoden zur Absicherung der bereits erzielten Durchschnittsverdienste der entspr. Tätigkeiten in den einzelnen Gruppen erforderlich ist.“

⁵⁾ Zu § 8 B Ziffer 4 MTV:

Soweit heruntergestuft wird, ist eine Änderungskündigung erforderlich, es sei denn, daß in verhältnismäßig kurzen Abständen ein Wechsel erfolgt. Was verhältnismäßig kurze Abstände sind, ist nach den betrieblichen Gegebenheiten zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. (Übereinstimmende Auslegung der Tarifparteien vom 19.1.1961)

⁶⁾ Zu § 8 B Ziffer 6 MTV:

Wird ihm zusätzlich Arbeit zugeteilt, so ist ihm der Lohnsatz hierfür vorher bekanntzugeben. (Übereinstimmende Auslegung der Tarifparteien vom 19.1.1961)

9. Die Putzstunden sind mit dem ARS zu bezahlen, soweit sie nicht bereits im Akkordansatz nachweisbar berücksichtigt sind.

Wartestunden, die im Akkordansatz nicht berücksichtigt und sofort dem Vorgesetzten gemeldet sind, werden nach folgender Maßgabe vergütet: Wartestunden, Reparaturzeiten und Kettenwechsel einschließlich des Putzens die ersten zwei Stunden in der Woche mit dem ARS, nach dieser Zeit mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst.⁷⁾

Die Vergütung für regelmäßig wiederkehrende Arbeitsunterbrechungen kann durch eine entsprechende Erhöhung der Akkordsätze abgegoiten werden; das muß jedoch bei deren Bekanntgabe zum Ausdruck gebracht werden.

10. Tritt bei bestehenden Artikeln infolge einer Verschlechterung des be- oder zu verarbeitenden Materials (schlechte oder fehlerhafte Partien) für den Akkordarbeiter eine Minderung seines Durchschnittsverdienstes gegenüber dem im letzten Lohnabrechnungszeitraum erzielten Durchschnittsverdienst ein, so hat er Anspruch auf Gewährung des Unterschiedsbetrages. Bleiben die Materialschwierigkeiten bestehen, so ist unter Beibehaltung desselben Vergleichszeitraumes entsprechend zu verfahren. Ansprüche aus den Bestimmungen dieser Ziffer setzen die sofortige Meldung der Materialschwierigkeiten durch den (die) Arbeiter(in) an den nächsten Vorgesetzten voraus.
11. Bei einer Umstellung im Betrieb, die eine Einarbeitung⁸⁾ erfordert, ist für diese Zeit, sofern nicht eine Änderungskündigung erfolgt, der persönliche Durchschnittsverdienst des letzten Lohnabrechnungszeitraumes weiterzuzahlen.
12. Werden Akkordarbeiter(innen) vorübergehend oder teilweise im Zeitlohn beschäftigt, so haben sie für den Zeitraum der Kündigungsfrist Anspruch auf ihren persönlichen Durchschnittsverdienst des letzten Lohnabrechnungszeitraumes. Ausnahmen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
13. Bei der Arbeitsplatzzuteilung (Mehrstellenarbeit) ist das persönliche Leistungsvermögen des (der) Arbeiters(in) zu berücksichtigen.⁹⁾

⁷⁾ Zu § 8 B Ziffer 9-12 MTV:

Bei § 8 B Ziffer 9-12 wird der Durchschnittsverdienst ohne Einbeziehung der nach Ziffer 9 mit dem ARS zu vergütenden Stunden und ohne Einbeziehung von Zuschlägen berechnet. Auch wenn nach Ziffer 10, 11, 12 im Zusammenhang mit Durchschnittslohn Putz- oder Wartestunden anfallen, werden diese im Rahmen der Bestimmungen von Ziffer 9 mit dem ARS bezahlt. Ausnahmen von dieser Methode der Durchschnittslohnberechnung können auch mit in Ziffer 12 Abs. 2 einbezogen und durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. (Übereinstimmende Auslegung der Tarifparteien vom 2.10.1964)

⁸⁾ Zu § 8 B Ziffer 11 MTV:

Eine Einarbeitung kann vorliegen, wenn z. B. die Umstellung von Nessel auf Karier- oder von Karier- auf Nesselweben oder vom einfachen Spulen (mechanisch) zum automatischen Spulen oder umgekehrt erfolgt. (Übereinstimmende Auslegung der Tarifparteien vom 19.1.1961)

⁹⁾ Zu § 8 B Ziffer 13 MTV:

Die Mindest- und Höchst-APG kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. (Übereinstimmende Auslegung der Tarifparteien vom 19.1.1961)

14. Die Akkordsätze gelten für ein Arbeitsergebnis, das nach den fachüblichen Regeln sauber und fehlerfrei hergestellt wurde. Entspricht es diesen Bedingungen nicht und ist der Wert der Ware aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, in nicht unerheblichem Maße herabgemindert, so besteht ein Anspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer auf Beseitigung des entsprechenden Schadens außerhalb der bezahlten Arbeitszeit. Hierbei darf eine Beschäftigungszeit von zehn Stunden am Tage nicht überschritten werden. Ist die Wiedergutmachung des Schadens ohne Zurückbleiben erheblicher Mängel oder aus sonstigen Gründen nicht möglich, so erwächst der Akkordlohn nicht in voller Höhe.
15. Die Akkordlohnminderung nach Ziffer 14 darf 75 % des Akkordlohnes auf üblicher Bemessungsgrundlage, im Gesamtbetrag in einer Lohnwoche 10 % des Bruttowochenverdienstes nicht überschreiten. Soll eine Kürzung vorgenommen werden, so hat in Anwesenheit des betreffenden Arbeitnehmers eine Prüfung der Ware durch den Arbeitgeber oder seinen Beauftragten unter Hinzuziehung eines oder mehrerer Betriebsratsmitglieder zu erfolgen.

C. Prämienarbeit

Die Einführung und Änderung von Prämienystemen sowie der Prämienätze sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu vereinbaren.
Die Bestimmung von Abschnitt B Ziff. 8 gilt entsprechend.

D. Tarifausschuß¹⁰⁾ zur Auslegung der Bestimmungen dieses Paragraphen

1. Die Tarifparteien bilden zur Auslegung der Tarifbestimmungen einen Tarifausschuß, der binnen sieben Tagen nach Antragstellung zusammentreten muß.
2. Für die Bildung, Zusammensetzung und Beschlußfassung dieses Ausschusses gelten die Vorschriften der Schlichtungsvereinbarung vom 24.7.1954 (ohne die Protokollnotiz über Vorsitzenden-Bestellung) sinngemäß mit der Maßgabe, daß der Vorsitzende stimmberechtigt ist und Mehrheitsbeschlüsse bindend sind.
3. Die Tarifparteien können diesen Ausschuß anrufen, wenn die Anwendung der Tarifbestimmungen betrieblich zu Streitigkeiten führt, die gütlich nicht anders zu überwinden sind.

§ 9 Lohnzahlung

1. Die Art der Lohnzahlung, bar oder bargeldlos, sowie der Lohnzahlungszeitraum (längstens 1 Monat) und der Lohnzahlungstermin, sind mit dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

Bei bargeldloser Lohnzahlung bestimmt der Arbeitnehmer das Geldinstitut, bei dem er sein Lohnkonto eröffnen will.

Gebühren der Geldinstitute im Zusammenhang mit bargeldloser Lohnzahlung werden in der nachgewiesenen Höhe bis zu 1,50 DM/Monat vom Arbeitgeber erstattet.

0,77 €

¹⁰⁾ Zu § 8 D MTV

Die Einsetzung des Tarifausschusses bezieht sich nur auf diesen § 8 insgesamt. (Bestätigungsschreiben vom 28. Juli 1966)

Der Arbeitgeber hat den Lohn so rechtzeitig zu überweisen, daß der Arbeitnehmer am vereinbarten Lohnzahlungstermin über das Geld verfügen kann.

2. Nach Ablauf des der Lohnabrechnung zugrundeliegenden Zeitraumes ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung zu geben. Diese hat mindestens zu enthalten
 - a) den Lohnabrechnungszeitraum
 - b) die Zahl der geleisteten sowie bezahlten Arbeitsstunden, unterteilt nach Zeit und Leistungslohn
 - c) die jeweiligen Verdienste
 - d) die Zuschläge und Lohnminderungen
 - e) den Bruttoverdienst
 - f) die gesetzlichen sowie vereinbarten Abzüge
 - g) den Nettoverdienst (Auszahlungsbetrag).

Sachliche Beanstandungen gegen die Leistungserfassung und Lohnabrechnung sollen spätestens innerhalb von 2 Wochen vorgebracht werden.

§ 10 Zahlungen im Todesfall

1. Im Todesfall ist der restliche Lohn des Arbeitnehmers mit befreiender Wirkung auf das bisher für die Lohnzahlung angegebene Konto zu überweisen.

Bei Barzahlung ist der restliche Lohn des Arbeitnehmers den nachstehenden Personen in folgender Reihenfolge zu zahlen:

- a) An den überlebenden Ehegatten, sofern die Eheleute nicht dauernd getrennt gelebt haben
- b) An Kinder
- c) An Eltern oder Elternteile
- d) An andere erbberechtigte Personen, die dem Arbeitgeber bekannt sind oder bekanntgemacht werden.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten der Buchstaben b), c) oder d) kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

2. Hinterläßt der Arbeitnehmer
 - a) einen Ehegatten, von dem er nicht dauernd getrennt gelebt hat, oder
 - b) Kinder, soweit für sie Lohnsteuerermäßigung gewährt wird, oder
 - c) Eltern oder Elternteile, sofern und soweit der Unterhalt für diese steuerlich berücksichtigt ist,so ist eine Unterstützung zu zahlen.
3. Als Unterstützung wird der Lohn des Arbeitnehmers bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 3 Jahren für den laufenden Monat, mindestens für 2 Wochen, bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 3 Jahren für den laufenden Monat, sowie ein weiterer Monatslohn, mindestens für 6 Wochen, bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 10 Jahren für den laufenden Monat, sowie zwei weitere Monatslöhne, mindestens für 10 Wochen weitergezahlt.

4. Bei Wege- und Betriebsunfällen im Sinne der Reichsversicherungsordnung (RVO) wird im Todesfall ein Monatslohn zusätzlich weitergezahlt.
5. Unter Lohn im Sinne dieser Bestimmung ist der persönliche Durchschnittsverdienst der letzten drei Lohnperioden vor dem Ereignis zu verstehen.
6. Auf die nach dieser Bestimmung zu erbringenden Zahlungen werden Leistungen angerechnet, die aus Anlaß des Todesfalles vom Arbeitgeber oder aus allein vom Arbeitgeber getragenen Unterstützungseinrichtungen erbracht werden. Für die Zahlung ist Ziff. 1 entsprechend anzuwenden.

§ 11 Einstellung

1. Bei der Einstellung kann eine Probezeit von längstens einem Monat Beschäftigungsdauer vereinbart werden.
Die Probezeit verlängert sich um die in sie fallenden Fehlzeiten, sofern diese insgesamt 3 Tage überschreiten.
Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit dreitägiger Frist gekündigt werden.
Die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes über eine längere Probezeit bleiben davon unberührt.
2. Für Arbeitnehmer, die zur Aushilfe eingestellt werden, gilt eine eintägige Kündigungsfrist. Wird ein solches Arbeitsverhältnis über die Dauer eines Beschäftigungsmonats hinaus verlängert, so gilt es als für unbestimmte Zeit abgeschlossen.
3. Eine an die Probezeit anschließende Beschäftigung zur Aushilfe oder für ein zeit- bzw. zweckbefristetes Arbeitsverhältnis ist nicht zulässig. Das Arbeitsverhältnis gilt dann als auf unbestimmte Zeit eingegangen.
4. Bei Arbeitnehmern, mit denen ein Arbeitsverhältnis auf Zeit oder für einen bestimmten Zweck begründet werden soll, ist dieses schriftlich zu vereinbaren. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Frist oder mit Erreichen des Zweckes.
5. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer über die Sozialversicherungspflicht oder -freiheit soweit wie möglich aufzuklären.
6. Der Inhalt des Arbeitsvertrages – Arbeitsbeginn, Arbeitsbereich und/oder Tätigkeit, Art und Zusammensetzung des Lohnes etc. – ist dem Arbeitnehmer vor Aufnahme seiner Arbeit schriftlich zu bestätigen.
7. Der neu eingestellte Arbeitnehmer ist über die für seinen Arbeitsbereich gültigen Betriebsvereinbarungen aufzuklären. Entsprechendes gilt auch bei Versetzung und Umgruppierung von Arbeitnehmern.

§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. a) Die Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen. Die Kündigung kann nur zum Wochenschluß ausgesprochen werden.
b) Für Kündigungen durch den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist nach Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers und anschließenden

der 5jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auf 1 Monat zum Monatsende,

10jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auf 2 Monate zum Monatsende,

20jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit auf 3 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

- c) Bei Änderungskündigungen beträgt die Frist unabhängig von der Betriebszugehörigkeit 2 Wochen. § 622 II BGB findet keine Anwendung.

Davon unabhängig wird der Lohn für die sich aus Ziffer 1 a) oder 1 b) ergebenden Zeiträume weitergezahlt. § 99 BetrVG bleibt unberührt. Erklärt der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung, daß er das Angebot ablehnt, so verlängert sich die Kündigungsfrist bis zur Dauer gem. Ziff. 1 a) oder 1 b). Der Arbeitnehmer ist in diesem Falle verpflichtet, ab Beginn der 3. Woche bis zum Ende der Kündigungsfrist nach den geänderten Bedingungen zu arbeiten.

- d) Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleiben unberührt. (§ 626 BGB).

2. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Es hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die ausgeübte Tätigkeit. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf seine Führung und Leistung auszudehnen. In begründeten Fällen ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen ein Zwischenzeugnis zu erteilen.
3. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, so ist dem hiervon betroffenen Arbeitnehmer für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz in angemessenem Umfang ausfallende Arbeitszeit mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten.
4. Ausscheidende Arbeitnehmer können auf Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch Ausgleichsquittung nicht verzichten.

§ 13

Anrechnung früherer Betriebszugehörigkeit

1. Wird ein Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen entlassen und erfolgt innerhalb von 2 Jahren seine Wiedereinstellung in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens, so wird die frühere Betriebszugehörigkeit angerechnet.
2. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitnehmers aus gesundheitlichen Gründen aufgrund eines amtsärztlichen Attestes beendet wurde.
3. Wird das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin nach einer Entbindung von ihr gekündigt (vergl. § 10 Abs. II MuSchG) und erfolgt innerhalb von 4 Jahren nach der Entbindung eine Wiedereinstellung, so wird die frühere Betriebszugehörigkeit angerechnet. Dies gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin in dieser Zeit erwerbstätig gewesen ist.
4. Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung sind von dieser Regelung ausgenommen.
5. Die Zeit der Unterbrechung zählt nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit.

§ 14

Mitbestimmung des Betriebsrates/Einigungsstelle

1. Wird bei Anwendung dieses Tarifvertrages in Fragen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt, so entscheidet eine nach § 76 BetrVG zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
2. Regelungen dieses Tarifvertrages sind abschließend im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

Dem Betriebsrat ist ein Exemplar der mit ihm schriftlich getroffenen Vereinbarungen auszuhändigen.

§ 15

Besitzstandsklausel

Soweit in Betrieben günstigere Regelungen (durch Einzelarbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung) bestehen, dürfen sie aus Anlaß der Einführung dieses Manteltarifvertrages nicht zu Lasten der Arbeitnehmer verändert werden.

§ 16

Ausschlußfristen

1. Bei bestehendem Arbeitsverhältnis erlöschen alle beiderseitigen Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Erteilung der Lohnabrechnung geltend gemacht worden sind.
2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen alle beiderseitigen Ansprüche aus diesem, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach dem tatsächlichen Ausscheiden aus dem Betrieb schriftlich geltend gemacht worden sind.
3. Der Arbeitgeber kann sich auf diese Ausschlußfristen nicht berufen, wenn und solange er die tariflich vorgeschriebene Bekanntgabe von Tarifbedingungen unterlassen hat und dies für die Nichtgeltendmachung ursächlich war.
4. Bleibt die Geltendmachung erfolglos, gilt die zweijährige Verjährungsfrist gem. § 196 Ziff. 9 BGB entsprechend. Sie beginnt mit dem Schluß des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.
5. Ausschlußfristen gelten nicht bei Tatbeständen strafrechtlicher Art.

§ 17

Laufzeit

Dieser MTV tritt am 1.1.1986 in Kraft. Er kann von jeder Seite mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.1990, schriftlich gekündigt werden.

Münster, den 23. September 2000

VERBAND DER NORD-WEST-
DEUTSCHEN TEXTILINDUSTRIE e.V.
Münster

INDUSTRIE-GEWERKSCHAFT
METALL,
Düsseldorf